

Профспілковий організатор – у чому суть?



Профспілковий організатор

Профспілковий організатор (luottamusmies) – це представник працівників на робочому місці. Це ваш колега, якого працівники обрали на цю посаду.

Профспілковий організатор виступає як переговорник, сторона під час укладення угод, посередник і передавач інформації з питань, пов'язаних із трудовими відносинами, між працівниками та роботодавцем.

Обрання профспілкового організатора – це право і перевага працівників. Обирати його не обов'язково, однак це рекомендується.

Сама назва посади відображає її суть: це особа, якій довіряють і яка завжди діє конфіденційно.

У чому різниця між профспілковим організатором і уповноваженим з охорони праці?

Профспілковий організатор і уповноважений з охорони праці є представниками працівників, однак їхні функції відрізняються. Профспілковий організатор контролює дотримання умов праці, а уповноважений з охорони праці – безпеку праці та охорону здоров'я працівників.

Обов'язки

Як представник працівників профспілковий організатор контролює на вашому робочому місці дотримання положень застосовуваного колективного договору, законодавства та умов укладеного вами трудового договору.

Профспілковий організатор є представником Teollisuusliitto на робочому місці. Кожен член входить до первинної профспілкової організації (відділення), і профспілковий організатор також виступає її представником.

Від окремих положень колективного договору можна відступати шляхом укладення місцевих угод. Профспілковий організатор має право укладати такі місцеві угоди з роботодавцем. У цих випадках умови місцевої угоди стають застосовними умовами трудових відносин для всіх працівників на цьому робочому місці.

Профспілковий організатор консультує, підтримує і допомагає членам Teollisuusliitto, наприклад, з питань оплати праці, робочого часу, перерв, відпусток та інших умов трудових відносин, а також веде переговори з роботодавцем у разі виникнення розбіжностей.

Профспілковий організатор заохочує працівників робочого місця вступати до Teollisuusliitto. Коли працівники діють разом, у профспілкового організатора більше можливостей впливати на те, щоб умови праці були справедливими для всіх, повсякденна робота відбувалася без ускладнень, а до працівників ставилися чесно.

Роль у випадках розбіжностей

Колективні договори визначають порядок переговорів, тобто хто і в якій послідовності веде переговори щодо питань розбіжностей. Метою є те, щоб розбіжності вирішувалися на робочому місці.

Якщо у працівника виникає спір із роботодавцем, він має насамперед звернутися до профспілкового організатора свого робочого місця і попросити його про допомогу. Для профспілкового організатора важливо отримувати інформацію про всі можливі розбіжності на робочому місці.

Якщо вирішення не знайдено навіть за посередництва профспілкового організатора, він передає питання на розгляд Teollisuusliitto та об'єднання роботодавців. Якщо роботодавець не є членом об'єднання роботодавців, Teollisuusliitto розглядає питання безпосередньо з роботодавцем.

Розбіжності завжди прагнуть вирішувати передусім шляхом переговорів і досягнення домовленості. Більшість питань завершуються компромісним рішенням.

Якщо розбіжність не вдається врегулювати навіть на рівні переговорів між Teollisuusliitto та об'єднанням роботодавців або роботодавцем, справа може бути передана до суду. У такому разі член може звернутися до Teollisuusliitto за правовою допомогою.

Права

Статус профспілкового організатора ґрунтується на колективних договорах, укладених Teollisuusliitto спільно з об'єднаннями роботодавців. Таким чином, профспілка домоглася для працівників умов, вигідніших, ніж передбачено законом. Відповідно до закону положення колективного договору є обов'язковими до виконання.

Колективні договори різних галузей відрізняються один від одного. Важливо перевіряти деталі у колективному договорі, що застосовується на вашому робочому місці, або в угоді про профспілкового організатора, що є його додатком.

Виконання обов'язків у робочий час

Профспілковий організатор має право використовувати робочий час для виконання своїх обов'язків. Роботодавець виплачує за цей час заробітну плату. Обсяг часу залежить від розміру робочого місця. На великих підприємствах із сотнями працівників головний профспілковий організатор може виконувати свої функції на постійній основі. На середніх підприємствах час варіюється від кількох годин на тиждень до половини робочого часу. На дуже малих підприємствах обов'язки виконуються паралельно з основною роботою.

Грошова компенсація

Роботодавець виплачує профспілковому організатору додаткову винагороду відповідно до колективного договору. Її розмір також залежить від розміру робочого місця. На великих підприємствах винагорода може перевищувати 200 євро на місяць, однак найчастіше становить приблизно 50–150 євро. На дуже малих підприємствах компенсація не виплачується.

Приміщення та засоби

Роботодавець зобов'язаний надати профспілковому організатору відповідне приміщення для зберігання документів і проведення конфіденційних розмов із працівниками. Профспілковий організатор має право користуватися офісною технікою та засобами зв'язку роботодавця під час виконання своїх обов'язків.

Отримання інформації

Профспілковий організатор має право отримувати від роботодавця необхідну для виконання своїх обов'язків інформацію, зокрема відомості про працівників та їхній статус. Деталі визначаються колективним договором або додатком до нього.

Право на отримання інформації може ґрунтуватися не лише на колективному договорі, а й на законі. У ситуаціях переговорів щодо змін, коли роботодавець планує скорочення персоналу або організаційні зміни, закон про співробітництво гарантує профспілковому організатору право отримувати інформацію, зокрема про підстави і цілі планів, а також про їхній вплив на персонал. Закон про відповідальність замовника надає право отримувати інформацію про тимчасових працівників і субпідряд. Закон про іноземців надає право отримувати відомості про всіх іноземних працівників підприємства.

Захист

Профспілковий організатор іноді опиняється у складній ситуації, захищаючи права працівників. У зв'язку з виконанням своїх обов'язків він користується особливим захистом від звільнення та погіршення становища на підставі колективного договору.

Профспілкового організатора не можна звільнити через виконання ним своїх функцій. Його звільнення з виробничих, економічних або особистих причин є вкрай ускладненим. Також його не можна перевести на гіршу або менш оплачувану роботу через виконання профспілкових обов'язків.

Такий захист дозволяє діяти без побоювання погіршення власного становища. Він зберігається ще протягом певного часу після завершення повноважень. У деяких колективних договорах захист також поширюється на кандидатів на виборах профспілкового організатора.

Навчання

Профспілковому організатору не потрібно діяти самостійно – Teollisuusliitto підтримує його через навчання та консультування.

Він проходить навчання з законодавства, колективних договорів та виконання своїх обов'язків. Інститут Murikka пропонує широкий освітній шлях, а додаткове навчання проводиться по всій Фінляндії. На курсах профспілкові організатори знайомляться між собою та отримують взаємну підтримку.

Роботодавець виплачує заробітну плату за час навчання. Навчання, проживання та харчування є безкоштовними, витрати на проїзд компенсуються.

Обрання

Обрання профспілкового організатора – це право працівників. Роботодавець не має права брати участь у процесі або впливати на нього.

Вибір здійснюється шляхом виборів або зборів із висування кандидатів. Важливо заздалегідь ознайомитися з інструкцією Teollisuusliitto щодо виборів, щоб дотриматися формальних вимог, особливо якщо раніше такого досвіду не було. Також рекомендується завчасно звернутися до Teollisuusliitto.

Основні та заступники

Для профспілкового організатора обирається заступник. На великих підприємствах може бути кілька профспілкових організаторів: головний, його заступник та представники підрозділів. На малих – один профспілковий організатор і його заступник.

Заступник профспілкового організатора виконує обов'язки у разі тимчасової відсутності основного (відпустка, хвороба тощо). У разі постійної неможливості виконання обов'язків він діє до обрання нового профспілкового організатора.

Роботодавець повинен бути повідомлений про випадки, коли заступник виконує основні функції профспілкового організатора.

Строк повноважень

Строк повноважень становить два роки. Профспілкового організатора можна обрати і в середині строку.

Висування кандидатів

Кандидати на посаду профспілкового організатора висуваються на спеціально скликаних зборах. На тих самих зборах обирається виборча комісія.

Збори мають бути проведені не пізніше ніж за два тижні до виборів, а повідомлення про них – не пізніше ніж за тиждень до зборів.

Право висуватися мають усі працівники, які є членами первинної профспілкової організації Teollisuusliitto, що діє на цьому робочому місці.

Якщо на зборах висунуто лише одного кандидата на кожну профспілкову посаду, вибори не проводяться, а кандидат обирається профспілковим організатором рішенням зборів. За підсумками зборів складається протокол обрання.

Вибори

Якщо на зборах висунуто більше одного кандидата на посаду профспілкового організатора, вибір здійснюється шляхом голосування. Вибори проводяться у парні роки в листопаді–грудні. Якщо на робочому місці раніше не було профспілкового організатора, вибори можуть проводитися в будь-який час.

Якщо вибори проводяться на робочому місці, про це необхідно заздалегідь домовитися з роботодавцем. Вибори також можуть проводитися поблизу робочого місця або, з дозволу Teollisuusliitto, у формі поштового чи електронного

голосування. Членів із правом голосу необхідно повідомити якомога раніше, але не пізніше ніж за тиждень до виборів.

Право голосу мають члени Teollisuusliitto, які працюють на даному робочому місці. Право голосу мають також працівники, які перебувають у тимчасовому просторі, а також нові члени, що вступили до Teollisuusliitto до початку виборів. Право голосу кожного перевіряється під час голосування.

При організації голосування необхідно забезпечити таємницю голосування, а також можливість участі для всіх, хто має право голосу, включаючи працівників, які працюють за змінним графіком, та тих, хто має вихідні.

Повідомлення

Про обраних профспілкових організаторів необхідно письмово повідомити Teollisuusliitto та роботодавця.

Винятки

У колективних договорах наступних галузей передбачені особливі положення щодо обрання профспілкових організаторів: торгівля та ремонтна діяльність в автомобільній галузі, шиномонтажна галузь, галузь лісового господарства, лісорозсадницька галузь, галузь механічних робіт у лісовому господарстві, галузь видобутку торфу, працівники засобів масової інформації та поліграфічної галузі, а також галузь доставки.

Поширені запитання

Що робити, якщо на моєму робочому місці немає профспілкового організатора?

Якщо ви є членом Teollisuusliitto і на вашому робочому місці немає профспілкового організатора, ви можете з питань, пов'язаних із трудовими відносинами, звертатися безпосередньо до профспілки.

Також варто обговорити з колегами право на обрання профспілкового організатора. Члени Teollisuusliitto можуть разом із первинною організацією провести вибори у будь-який час.

Чому нам варто обрати профспілкового організатора?

Коли на робочому місці є профспілковий організатор, працівники мають більше можливостей впливати на свої умови праці. У середньому ситуація краща на тих робочих місцях, де він є.

Профспілковий організатор веде переговори з роботодавцем від імені працівників. Він добре знає колективний договір, що застосовується на робочому місці, та трудове законодавство, а також має підтримку експертів Teollisuusliitto. Профспілковий організатор має право отримувати інформацію про ситуацію на робочому місці та може контролювати, щоб до працівників ставилися справедливо.

Що робити, якщо працівників лише кілька?

Кількість працівників не має значення при обранні профспілкового організатора. Навіть якщо працівників небагато, все одно може бути доцільно обрати одного представника для всіх.

Хто може стати профспілковим організатором?

Якщо ви є членом первинної профспілкової організації Teollisuusliitto, саме ви можете стати профспілковим організатором. Профспілковий організатор не зобов'язаний бути «суперлюдиною» і знати все. Достатньо розуміти ситуацію на своєму робочому місці, бути зацікавленим у спільних справах, готовим вивчати правила трудового життя та розвивати навички уважного слухача, сміливого ініціатора обговорень і вмілого переговорника.

Що робити, якщо я не згоден із профспілковим організатором?

Важливо підтримувати профспілкового організатора та активно висловлювати йому свої думки щодо питань, які стосуються робочого місця. Профспілковий організатор часто володіє більшою інформацією, ніж інші працівники, і іноді змушений ухвалювати компромісні рішення, зміст яких складно зрозуміти без повної інформації.

Ви також можете самі висунути свою кандидатуру на наступних виборах або запропонувати колезі балотуватися.

Що таке уповноважений представник працівників?

Уповноважений представник працівників (luottamusvaltuutettu) – це не те саме, що профспілковий організатор. Відповідно до закону працівники можуть обрати такого представника. Однак він не є представником профспілки на робочому місці. Teollisuusliitto не навчав його для виконання цих обов'язків, і він не має доступу до експертної підтримки профспілки.

